

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号。以下「給与条例」という。）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を、今年の報告以降調査検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っている。

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。民間準拠を基本とするのは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

2 職員の給与

本年4月現在で調査・集計した本県の「平成29年人事統計に関する報告」によると、在職者は52,845人であり、それぞれの職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、海事職、福祉職、特定任期付職員及び任期付研究員の9種13給料表が適用されている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は9,024人であって、その平均年齢は40.6歳であり、男女別構成は男61.8%、女38.2%、学歴別構成は大学卒57.8%、短大卒13.6%、高校卒28.6%、中学卒0.0%である。これらの職員の給与月額平均は、本年4月現在において371,782円となっている。

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の給与月額平均は396,515円となる。

(報告資料第1表～第3表)

3 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した380の事業所について「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況、家族手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も89.9%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本県の職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均1,248円（0.33%）上回っていることが明らかとなった。

（報告資料第23表）

（2）特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.41月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.30月）を上回っている。

（報告資料第16表）

5 物価及び生計費

（1）物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国で0.4%上昇しており、千葉市では0.3%の上昇となっている。

（報告資料第25表）

（2）標準生計費

本委員会が、総務省の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は、本年4月において2人世帯で173,380円、3人世帯で201,000円、4人世帯で228,650円となった。

（報告資料第24表）

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

月例給については、民間給与が国家公務員給与を平均631円（0.15%）上回って

いることから、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおいて平成30年度に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を実施することとしている。特別給については、民間の支給割合が国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数を0.12月分上回っていることから、支給月数を0.10月分引き上げることとしている。

加えて、平成30年度の措置として、給与制度の総合的見直しに関し、本府省業務調整手当の手当額の引上げを行うこと、また、給与制度の総合的見直しに係る経過措置に要する原資を確保するために実施された平成27年1月1日の昇給における昇給号俸数の1号俸抑制について、当該経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に昇給の回復を行うこととしている。

(報告資料〈参考〉人事院勧告の骨子)

7 本年の給与改定

以上報告した民間給与、物価、生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与改定についての本委員会の見解は、次のとおりである。

(1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、約9割の民間事業所において定期的に行われている昇給を実施しており、また、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.5%（昨年23.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同0.3%）となっており、昨年と比べてベースアップを実施した事業所の割合が増加している。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を1,248円（0.33%）上回っているものと認められた。

これらのことを踏まえ、本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間の特別給の支給割合に見合うよう引き上げる必要があると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案すると、本委員会としては、(2)に示すとおり給与を改定することが適当であると考えます。

(2) 本年の給与改定

ア 月例給

(1)の改定についての考え方にに基づき、以下の内容のとおり月例給を改定することとする。

(ア) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて、給料月額改定を行う必要がある。(平均改定率 0.2%)

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して改定を行う必要がある。ただし、教育職給料表(二)の1級については、実習助手等の給与水準を考慮し、全国人事委員会連合会が作成したモデル給料表の改定率を用い、改定を行うこととする。

(イ) 地域手当

地域手当の支給割合については、(ア)の給料表の改定を行っても残ることとなる民間給与との較差を解消するため、千葉県内に在勤する職員は9.2%、東京都特別区に在勤する職員は17.2%に引き上げることとする。

(ウ) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、国に準じて改定する必要がある。

月例給の改定による行政職給料表適用者の改定額（率）は、次のとおりとなる。

改定（月例給）の内訳

項目	改定額(率)
給料の月額	5 2 2 円 (0. 1 4 %)
地域手当	6 7 8 円 (0. 1 8 %)
はね返り分等	4 8 円 (0. 0 1 %)
計	1, 2 4 8 円 (0. 3 3 %)

(注) 「はね返り分」とは、地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の額が、給料の月額等の改定に伴い増減することによる分をいう。

なお、給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員について、その大半は、給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される給料の月額は増加しないため、上表のとおり、給料の月額改定率（0.14%）は給料表の平均改定率（0.2%）に比べて小さくなっている。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とする必要がある。支給月数の引上げ分については、人事院勧告の内容に準じて、勤勉手当を引き上げることとする。

ウ 改定の実施時期

アの改定は、平成29年4月1日から実施することとし、イについては、人事院勧告の内容に準じ実施することとする。

8 住居手当

人事院は、住居手当については、受給者の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくこととしていることから、本県としても、その状況を注視していく必要がある。

9 教員給与の見直し

教員給与に関しては、引き続きメリハリある教員給与体系を実現する観点から、共通給料表導入後の職員の状況、他の都道府県の動向、また教育委員会の意見等も踏まえながら、職務の実態に応じた給与上の措置の見直し、職務・職責に応じた適切な処遇について検討を進める必要がある。

また、部活動指導に対する教員の負担の実態を考慮し、教員特殊業務手当を充実する必要がある。

10 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の給与の在り方については、民間企業の再雇用者の給与の動向や再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととしていることから、本県としても、引き続きその状況を注視していく必要がある。

11 高齢層職員の給与

55歳を超える職員の昇給制度については、国に準じて平成26年度から原則として昇給停止としているが、当分の間の措置として、標準の勤務成績であっても1号給昇給ができることとしているところである。

今後、人事評価制度における評価結果の給与への活用が本格的に実施されることなどから、当該措置の廃止について検討する必要がある。

12 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。